

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2006: 5). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat, dengan alamat di Jalan Basuki Rahmat No 4 Praya- 83511. No. TELP : (0370) 654004.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian (Suharsimi, 2002). Menurut Tulus Winarsunu (dalam Wahyuningsih, 2008), populasi adalah seluruh individu yang dimasukkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi

adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok individu yang sedikit jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu PNS pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat yaitu sebanyak 35 pegawai.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002;73). Dalam penelitian ini jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 35 karyawan. Adapun yang menjadi landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah pendapat dari Arikunto (2006:120) yang mengatakan:“Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga. Dalam penelitian ini subyek penelitian difokusnya pada PNS Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat yaitu sebanyak 35 karyawan.

## **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* yaitu pengambilan yang dilakukan secara acak dari populasi yang ada.

## **D. Data dan Sumber Data**

### **1. Data primer**

Data yang diperoleh langsung dari instansi dan mampu memberikan informasi. Adanya data primer diperoleh dengan cara menyebarkan

kuisisioner kepada para pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat yaitu sebanyak 35 karyawan yaitu mengenai kepuasan kerja kerja dan lingkungan kerja serta kinerja para karyawan.

## 2. Data sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum instansi, jumlah pegawai dan struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

### 1. Wawancara

Wawancara adalah cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada karyawan, dimana peneliti menyampaikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan untuk menjawabnya, menggali jawaban lebih jauh bila dikehendaki dan mencatatnya.

### 2. Kuisisioner

Dalam penelitian ini kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab di luar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Dokumentasi

Langkah ini berupa kegiatan mengumpulkan data- data sekunder dengan cara melihat atau menyalin catatan kertas kerja yang dianggap berhubungan dengan penelitian, yaitu mengenai gambaran umum instansi, struktur organisasi, jumlah pegawai dan lain-lain.

## F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan oleh penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

### a. Variabel bebas (X)

#### 1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima, dengan indikator yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai kemampuan.
- b. Kepuasan terhadap besarnya gaji
- c. Kepuasan terhadap kesempatan untuk maju
- d. Kepuasan terhadap pengawasan yang diberikan pimpinan

#### 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. Dengan indikator :

- a. Penerangan
  - b. Kelengkapan peralatan/ perlengkapan kerja
  - c. Hubungan antar karyawan
  - d. Kejelasan tugas
- b. Variabel terikat (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja dalam penelitian ini merupakan hasil kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat berdasarkan kemampuannya memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan instansi.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas pekerjaan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat, dalam hal ini adalah ketepatan mutu atau kualitas pekerjaan

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penelitian ini merupakan ketepatan waktu kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat.

## G. Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah skala *Likert*. Skala Likert adalah suatu cara yang sistematis untuk memberi penilaian pada indeks. Salah satu cara yang paling seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : Sangat setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju. Jawaban ini di beri skor 1 sampai 4 (Singarimbun dan Effendi, 2006:111). Setiap pertanyaan yang ditujukan kepada responden merupakan pertanyaan interval suatu konsisten sikap dan dinilai dengan jawaban yang diberikan, dengan menggunakan skala pengukuran seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1**  
**Penentuan Skor Jawaban Responden**

skor	Jawaban responden	Skor		
		Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Kinerja
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat baik
2	Tidak Setuju	Baik	Tinggi	Tinggi
3	Netral	Cukup	Cukup	Cukup
4	Setuju	Tidak baik	Rendah	Rendah
5	Sangat setuju	Sangat tidak baik	Sangat rendah	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2006)

**Keterangan:**

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menurut pegawai sangat baik, kepuasan dan kinerja pegawai masuk dalam kriteria sangat tinggi.
2. Jawaban Setuju diberi skor 4, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menurut pegawai baik, kepuasan dan kinerja pegawai masuk dalam kriteria t tinggi
3. Jawaban Netral diberi skor 3, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menurut pegawai cukup baik, kepuasan dan kinerja pegawai masuk dalam kriteria cukup tinggi
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menurut pegawai tidak baik, kepuasan dan kinerja pegawai masuk dalam kriteria rendah
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja menurut pegawai sangat tidak baik, kepuasan dan kinerja pegawai masuk dalam kriteria sangat rendah.

## **H. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas Data**

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  terdapat data yang valid. Nilai  $r_{hitung}$  dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor tiap butir

$Y$  = Skor Total

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrument tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 2006:192). Dengan rumus sebagai berikut:



$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

$s_j^2$  = Varian belahan j; j= 1,2,...,k

$s_x^2$  = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

## I. Teknik Analisa Data

### 1. Analisis Rentang Skala

Digunakan untuk mendiskripsikan kepuasan kerja kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Di mana:

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} RS &= \frac{35 (5-1)}{5} \\ &= \frac{140}{5} \\ &= 28 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk penilaiannya:

Rentang Skala	Kepuasan kerja	Lingkungan kerja	Kinerja
35-62	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
63-90	Rendah	Tidak Baik	Rendah
91-118	Cukup	Cukup	Cukup
119-146	Tinggi	Baik	Tinggi
147-175	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi

## 2. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan model analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

E = Standart error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a) Hipotesis I

##### a. Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana:

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikasi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

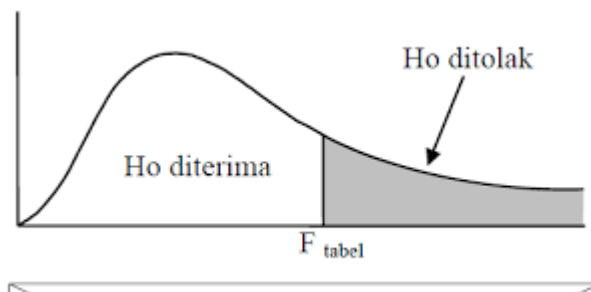
b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Daerah penerimaan dan penolakan uji F dapat disajikan pada

Tabel 1.

**Gambar 3.1**

**Uji F**



b. Uji t (*t-test*)

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b}{Sb}$$

di mana:

$b$  = koefisien regresi

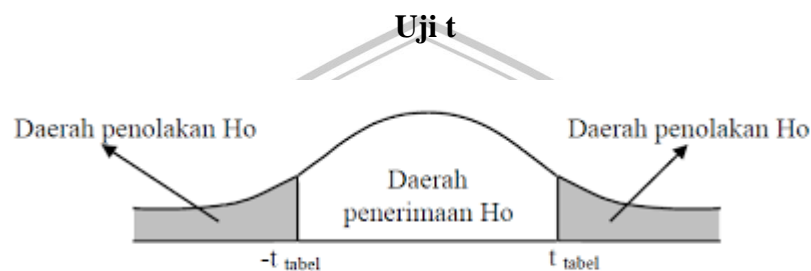
$Sb$  = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{Tabel}$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_1$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Daerah penerimaan dan penolakan uji t dapat disajikan pada tabel 2.

**Gambar 3.2**



b) Hipotesis II

Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat, maka dapat dilakukan menggunakan perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel penelitian (*standardized* koefisien regresi masing-masing dan untuk menentukan variabel yang dominan diambil variabel yang terbesar). Jika  $\beta_1 > \beta_2$  maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat terbukti kebenarannya.